

Apunts tècnics de l'Invassat

16/4. Obligacions de les empreses de treball temporal i les empreses usuàries en matèria preventiva.

Eliseo Ferrer Muñoz
Julio 2016

INVASSAT

**APUNTS
TÈCNICS DE
L'INVASSAT**

16/4

**OBLIGACIONS DE LES EMPRESES
DE TREBALL TEMPORAL I LES
EMPRESES USUÀRIES EN MATÈRIA
PREVENTIVA**

ELISEO FERRER MUÑOZ

Juliol de 2016

Eliseo Ferrer Muñoz

OBLIGACIONS DE LES EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL I LES EMPRESES USUÀRIES EN MATERIA PREVENTIVA

Juliol de 2016

RESUM

L'objectiu és simplement resumir i aclarir alguns punts relatius a les obligacions en matèria preventiva de les empreses de treball temporal i de les empreses usuàries. Moltes d'aquestes s'estableixen directament en la normativa aplicable i d'altres són interpretacions d'aquestes.

Per a citar este document:

FERRER MUÑOZ, Eliseo. *Obligacions de les empreses de treball temporal i les empreses usuàries en matèria preventiva*. [en línia]. Burjassot: Institut Valencià de Seguretat i Salut al Treball, 2016.9p. (Apunts tècnics de l'Invassat; 16-4).

OBLIGACIONS DE LES EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL I LES EMPRESES USUÀRIES EN MATÈRIA PREVENTIVA

1.- MODALITAT PREVENTIVA

a) Empresa de Treball Temporal.

Segons el punt 1 de l'article 6 del RD 216/1999: “Les empreses de treball temporal hauran d'organitzar els seus recursos per al desenvolupament de les activitats preventives en relació amb els seus treballadors, inclosos els treballadors contractats per a ser posats a disposició d'empreses usuàries, d'acord amb les disposicions del capítol III del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció. Per a determinar la modalitat d'organització que haja d'utilitzar-se i els mitjans i recursos necessaris per a aquesta activitat, els treballadors contractats amb caràcter temporal per a ser posats a disposició d'empreses usuàries es computaran per la mitjana mensual de treballadors en alta durant els últims dotze mesos”.

Per tant, s'ha de tenir en compte el nombre de treballadors que són posats a disposició d'empreses usuàries a l'hora de determinar la modalitat preventiva.

b) Empresa Usuària.

Segons el punt 2 de l'article 6 del RD 216/1999: “Les empreses usuàries comptabilitzaran la mitjana mensual de treballadors posats a la seua disposició per empreses de treball temporal en els últims dotze mesos, a fi de determinar els mitjans, recursos i les modalitats d'organització de les seues activitats de prevenció d'acord amb el que disposa el capítol III del Reglament dels Serveis de Prevenció”.

Per tant, les empreses usuàries també han de tenir en compte el nombre de treballadors que són posats a la seua disposició a l'hora de determinar la modalitat preventiva.

2.- AVALUACIÓ DE RISCOS I MESURES PREVENTIVES.**a) Empresa de Treball Temporal.**

Segons el punt 1 de l'article 2 del RD 216/1999: “la celebració d'un contracte de posada a disposició només serà possible per a la cobertura d'un lloc de treball respecte del qual s'haja realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos laborals, d'acord amb el que disposen els articles 15.1.b) i 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el capítol II del Reglament dels Serveis de Prevenció”. Això mateix s'indica en el punt 3 de l'article 12 de la Llei 14/1994.

Així, no hi pot haver cap treballador posat a disposició per l'ETT ocupant un lloc de treball no avaluat.

b) Empresa Usuària.

Segons el punt 2 de l'article 2 del RD 216/1999, l'empresa usuària ha d'avaluar els riscos laborals de caràcter general existents en el centre de treball i que pogueren afectar el treballador, i també els específics del lloc de treball a cobrir, determinant les mesures de prevenció que cal adoptar, ja que és part de la informació que ha de facilitar a l'ETT.

3.- FORMACIÓ.**a) Empresa de Treball Temporal.**

Segons el punt 3 de l'article 3 del RD 216/1999: “L'empresa de treball temporal haurà d'assegurar-se que el treballador, prèviament a la seua posada a disposició de l'empresa usuària, posseeix la formació teòrica i pràctica en matèria preventiva necessària per al lloc de treball a exercir. Amb aquest fi, comprovarà fefaentment que la formació del treballador és la requerida i que es troba actualitzada i adaptada a l'evolució dels equips i mètodes de treball i al progrés dels coneixements tècnics. En cas contrari, haurà de facilitar prèviament la formació al treballador, amb mitjans propis o concertats, durant el temps necessari, que formarà part de la duració del contracte de posada a disposició però serà previ, en tot cas, a la prestació efectiva dels serveis. Si resultara necessari un especial ensinistrament en matèria preventiva en el lloc de treball, aquesta part de la formació podrà realitzar-la l'empresa de treball temporal en la mateixa empresa usuària, abans del començament efectiu del treball. Aquesta formació podrà també ser impartida per l'empresa usuària, amb càrrec a l'empresa de treball temporal, amb l'acord previ escrit entre ambdues empreses.”.

Per tant, l'ETT és responsable de la formació del treballador: ha de comprovar que la té o en cas contrari facilitar-li-la (formació teòrica i pràctica, suficient i adequada).

b) Empresa Usuària.

Segons el punt 2 de l'article 2 del RD 216/1999, l'empresa usuària ha de definir la formació en matèria de prevenció de riscos laborals que ha de posseir el treballador, ja que és part de la informació que ha de facilitar a l'ETT. Es tracta de concretar quants cursos (duració i contingut) ha d'haver realitzat.

També, segons els punts 1 i 2 de l'article 4 del RD 216/1999, l'empresa usuària no permetrà l'inici de la prestació de serveis en aquesta d'un treballador posat a la seua disposició fins que no tinga constància que, entre d'altres, *“posseeix les qualificacions i capacitats requerides per a l'exercici de les tasques que se li encomanen en les condicions en què hagen d'efectuar-se i compta amb la formació necessària, tot això en relació amb la prevenció dels riscos a què puga estar exposat, en els termes que estableix l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i les seues disposicions de desplegament”*.

D'altra banda, segons el punt 4 de l'article 17 de la Llei 14/1994: *“Per mitjà de la negociació col·lectiva s'adoptaran les mesures adequades per a facilitar l'accés dels treballadors cedits per empreses de treball temporal a la formació disponible per als treballadors de les empreses usuàries”*.

4.- INFORMACIÓ.

a) Empresa de Treball Temporal.

a.1) Informació a l'Empresa Usuària.

Segons el punt 5 de l'article 3 del RD 216/1999: *“L'empresa de treball temporal haurà d'acreditar documentalment a l'empresa usuària que el treballador posat a la seua disposició ha rebut les informacions relatives als riscos i mesures preventives, posseeix la formació específica necessària i compta amb un estat de salut compatible amb el lloc de treball a exercir”*.

a.2) Informació al Treballador.

Segons el punt 2 de l'article 3 del RD 216/1999: *“Els treballadors a què es refereix l'apartat anterior hauran de ser informats prèviament per l'empresa de treball temporal de qualsevol informació rebuda de l'empresa usuària. Aquestes informacions s'incorporaran igualment al contracte de treball de duració determinada o ordre de servei, si és el cas”*.

b) Empresa Usuària.

b.1) Informació a l'ETT.

Segons els punts 1 i 2 de l'article 2 del RD 216/1999: *“Amb caràcter previ a la celebració del contracte de posada a disposició, l'empresa usuària haurà d'informar a l'empresa de treball temporal sobre les característiques pròpies del lloc de treball i de les tasques a desenvolupar, sobre els seus riscos professionals i sobre les aptituds, capacitats i qualificacions professionals requerides, tot això des del punt de vista de la protecció de la*

salut i la seguretat del treballador que haja de ser contractat i dels restants treballadors de l'empresa usuària.

La informació a què es refereix l'apartat anterior haurà d'incloure necessàriament els resultats de l'avaluació de riscos del lloc de treball a cobrir, amb especificació de les dades relatives a:

- -Riscos laborals de caràcter general existents en el centre de treball i que pogueren afectar el treballador, i també els específics del lloc de treball a cobrir.
- -Mesures de prevenció a adoptar en relació amb els riscos generals i específics que pogueren afectar el treballador, incloent-hi la referència als equips de protecció individual que haja d'utilitzar i que seran posats a la seua disposició.
- -Formació en matèria de prevenció de riscos laborals que ha de posseir el treballador.
- -Mesures de vigilància de la salut que han d'adoptar-se en relació amb el lloc de treball a exercir, especificant si, de conformitat amb la normativa aplicable, les mesures tenen caràcter obligatori o voluntari per al treballador i la seua periodicitat”.

Segons el punt 3 de l'article 5 del RD 216/1999: “l'empresa usuària informará a aquesta dels resultats de tota avaluació dels riscos a què estiguen exposats aquestes treballadores, amb la periodicitat requerida. La informació haurà de comprendre, en tot cas, la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició dels treballadors a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la seua salut, o que puguen ser rellevants de cara a valorar posteriors incorporacions del treballador a aquesta o a una altra empresa usuària”.

Segons el punt 2 de l'article 7 del RD 216/1999: “L'empresa usuària estarà obligada a informar per escrit a l'empresa de treball temporal de qualsevol dany per a la salut del treballador posat a la seua disposició que s'haguera produït amb motiu del desenvolupament del seu treball, a fi que aquella pugua complir, en els terminis i termes establerts, amb l'obligació de notificació a què es refereix l'apartat 3 de l'article 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. En cas d'incompliment per part de l'empresa usuària d'aquesta obligació d'informació, l'empresa serà la responsable dels efectes que es deriven de l'incompliment per l'empresa de treball temporal de la seua obligació de notificació”.

b.2) Informació al Treballador.

Segons el punt 1 de l'article 4 del RD 216/1999: “Igualment, l'empresa usuària informará el treballador posat a la seua disposició dels riscos existents per a la seua salut i seguretat, tant d'aquells que concórreguen de manera general en l'empresa com dels específics del lloc de treball i tasques a desenvolupar, i de les corresponents mesures i activitats de prevenció i protecció, en especial quant a les possibles situacions d'emergència”.

b.3) Informació als delegats de Prevenció o, a falta d'això, als representants legals dels seus treballadors.

Segons el punt 3 de l'article 4 del RD 216/1999: “L’empresa usuària informará als delegats de prevenció o, a falta d’això, als representants legals dels seus treballadors, de la incorporació de cada treballador posat a disposició per una empresa de treball temporal, especificant el lloc de treball a desenvolupar, els seus riscos i mesures preventives i la informació i formació rebudes pel treballador”.

b.4) Informació a la modalitat preventiva.

Segons el punt 3 de l'article 4 del RD 216/1999, l’empresa usuària informará al seu servei de prevenció o, si és el cas, als treballadors designats per al desenvolupament de les activitats preventives de la incorporació de cada treballador posat a disposició per una empresa de treball temporal, especificant el lloc de treball a desenvolupar, els seus riscos i mesures preventives i la informació i formació rebudes pel treballador. .

5.- EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL.

a) Empresa de Treball Temporal.

La normativa no indica res respecte d’això.

b) Empresa Usuària.

Segons el punt 2.b de l'article 2 del RD 216/1999, ha d’informar l’ETT de les “mesures de prevenció a adoptar en relació amb els riscos generals i específics que pogueren afectar el treballador, incloent-hi **la referència als equips de protecció individual que haja d'utilitzar i que seran posats a la seua disposició**”. Per tant, té l’obligació de definir els EPI que són necessaris i adequats per al lloc de treball.

Segons el punt 1 de l'article 5 del RD 216/1999: “L’empresa usuària serà responsable de les condicions d’execució del treball dels treballadors posats a la seua disposició per una empresa de treball temporal en tot allò que s’ha relacionat amb la protecció de la seua salut i seguretat, assegurant-los el mateix nivell de protecció que als restants treballadors de l’empresa”. Per tant, té l’obligació de vetlar per l’ús efectiu dels EPI quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguen necessaris.

c) Però, qui té l’obligació de proporcionar-los?

Com s’ha vist, la normativa no indica si és obligació de l’ETT o de l’empresa usuària. Per tant, és una cosa que ha d’acordar-se entre ambdues i incorporar-se al contracte de posada a disposició. Generalment, els EPI de llarga duració, com pot ser el calçat de seguretat, solen proporcionar-lo les ETT i els de curta duració, com poden ser màscares, guants,..., solen proporcionar-los les empreses usuàries.

6.- VIGILÀNCIA DE LA SALUT.

a) Empresa de Treball Temporal.

Segons el punt 4 de l'article 3 del RD 216/1999: “Els treballadors posats a disposició tenen dret a la vigilància periòdica de la seua salut a càrrec de l’empresa de treball temporal en els termes que estableix l’article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i l’article 37.3 del Reglament dels

Serveis de Prevenció, tenint en compte les característiques del lloc de treball a exercir, els resultats de l'avaluació de riscos realitzada per l'empresa usuària i tota la informació complementària que siga requerida pel metge responsable". Per tant, l'obligació de garantir la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors posats a disposició en funció dels riscos inherents al treball és de l'ETT.

b) Empresa Usuària.

Segons el punt 2.b de l'article 2 del RD 216/1999. Ha d'informar l'ETT de les "Mesures de vigilància de la salut que han d'adoptar-se en relació amb el lloc de treball a exercir, especificant **si, de conformitat amb la normativa aplicable, les mesures tenen caràcter obligatori o voluntari per al treballador i la seua periodicitat**".

També, segons els punts 1 i 2 de l' Art. 4 del RD 216/1999, l'empresa usuària no permetrà l'inici de la prestació de serveis en la mateixa d'un treballador posat a la seua disposició fins que no tinga constància que, entre altres, **"Ha estat considerat apte a través d'un adequat reconeixement del seu estat de salut per a la realització dels serveis que ha de prestar en les condicions en què hagen de ser efectuades, d'acord amb el que disposa l' article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i en l'article 37.3 del Reglament dels Serveis de Prevenció "**.

7.- INVESTIGACIÓ D'ACCIDENTS.

Este és un dels punts que més debat genera, ja que la normativa tampoc indica res respecte d'això.

Tenint en compte, d'una banda, que l'empresa usuària té les facultats de direcció i control de l'activitat laboral dels treballadors posats a disposició; i que a més, és responsable de la protecció en matèria de seguretat i higiene en el treball i també del recàrrec de prestacions de Seguretat Social en cas d'accident de treball o malaltia professional que tinga lloc en el seu centre de treball durant la vigència del contracte de posada a disposició i porten la seua causa de falta de mesures de seguretat i higiene.

I tenint en compte, d'altra banda, que el treballador posat a disposició és un treballador de l'ETT i que a més és l'ETT la que té la facultat disciplinària atribuïda per l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors, i és aquesta la que pot adoptar les mesures sancionadores que corresponguen.

Tot això ens porta a considerar lògic que la investigació ha de dur-se a terme de forma conjunta, en tenir les facultats repartides i en ser aquesta la forma més eficaç i eficient per a detectar les causes dels danys per a la salut que s'hagen produït, cosa que permetrà adoptar les mesures preventives més oportunes que eviten la repetició dels danys per a la salut, per part de l'empresa que corresponga (ETT, empresa usuària, o ambdues).

TREBALLS O OCUPACIONS D'ESPECIAL PERILLOSITAT PER A LA SEGURETAT I LA SALUT EN EL TREBALL

1. De conformitat amb allò que disposa l'article 8 b) d'aquesta Llei, no podran subscriure's contractes de posada a disposició per a la realització dels següents treballs en activitats d'especial perillositat:

a) Treballs que impliquen l'exposició a radiacions ionitzants en zones controlades segons el Reial Decret 783/2001, de 6 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants.

b) Treballs que impliquen l'exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció, de primera i segona categoria, segons el Reial Decret 363/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament sobre notificació de substàncies noves i classificació, envasat i etiquetatge de substàncies perilloses, i el Reial Decret 255/2003, de 28 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament sobre classificació, envasat i etiquetatge de preparats perillosos, i també les seues respectives normes de desplegament i d'adaptació al progrés tècnic.

c) Treballs que impliquen l'exposició a agents biològics dels grups 3 i 4, segons el Reial Decret 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball, i també les seues normes de modificació, desenvolupament i adaptació al progrés tècnic.

2. Amb anterioritat al 31 de març de 2011, per mitjà dels acords interprofessionals o dels convenis col·lectius a què es refereix l'article 83 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, o la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit estatal en les activitats de la construcció, la mineria a cel obert i d'interior, les indústries extractives per sondejos en superfície terrestre, els treballs en plataformes marines, la fabricació, manipulació i utilització d'explosius, inclosos els articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguin explosius i els treballs amb riscos elèctrics en alta tensió, podran determinar, per raons de seguretat i salut en el treball, limitacions per a la subscripció de contractes de posada a disposició, sempre que complisquen els requisits següents:

a) Hauran de referir-se a ocupacions o llocs de treball concrets o a tasques determinades.

b) Hauran de justificar-se per raó dels riscos per a la seguretat i salut en el treball associats als llocs o treballs afectats.

c) Hauran de fonamentar-se en un informe raonat que s'adjuntarà a la documentació exigible per al registre, el depòsit i la publicació del conveni o acord col·lectiu per part de l'autoritat laboral.

3. Des de l'1 d'abril de 2011, respectant les limitacions que, si és el cas, hagen pogut establir-se per mitjà de la negociació col·lectiva d'acord amb allò que s'ha assenyalat en el apartat anterior, podran celebrar-se contractes de posada a disposició en l'àmbit de les activitats abans assenyalades. Sense perjudici del compliment dels requisits establerts legalment i reglamentàriament, la subscripció de contractes de posada a disposició estarà subjecta als requisits següents:

a) L'empresa de treball temporal haurà d'organitzar de forma total o parcial les seues activitats preventives amb recursos propis auditats com cal, d'acord amb la normativa de prevenció de riscos laborals, i haver constituït un comitè de seguretat i salut en el treball de què formen part un nombre no inferior a quatre delegats de prevenció.

b) El treballador haurà de posseir les aptituds, competències, qualificacions i formació específica requerides per a l'exercici del lloc de treball, les quals les haurà d'acreditar documentalment l'empresa de treball temporal.

4. El que estableixen els convenis o acords col·lectius d'acord amb allò que s'ha assenyalat en l'apartat 2 s'entén sense perjudici de les regles sobre vigència, pròrroga, denúncia i renegociació dels convenis col·lectius en el títol III del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

REFERÈNCIES

- ✓ ESPANYA. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de novembre de 1995, número 269, 32590-32611
- ✓ ESPANYA. Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de gener de 1997, número 27, 3031-3045
- ✓ ESPANYA. Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal. *Boletín Oficial del Estado*, de 2 de juny de 1994, número 131, 17408-17412
- ✓ ESPANYA. Reial Decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball en l'àmbit de les empreses de treball temporal. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de febrer de 1999, número 47, 7599-7602.
- ✓ ESPANYA. Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball. *Boletín Oficial del Estado*, de 18 de setembre de 2010, número 227, 79278-79326.
- ✓ ESPANYA. Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. *Boletín Oficial del Estado*, de 7 de juliol de 2012, número 162, 49113- 49191.
- ✓ ESPANYA. Llei 18/2014, de 15 d'octubre, d'aprovació de mesures urgents per al creixement, la competitivitat i l'eficiència. *Boletín Oficial del Estado*, de 17 d'octubre de 2014, número 252, 83921-84082.
- ✓ ESPANYA. Reial Decret 417/2015, de 29 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de les empreses de treball temporal. *Boletín Oficial del Estado*, de 20 de juny de 2015, número 147, 51530-51542.

INVASSAT



Generalitat Valenciana

, Sectors Productius, Comerç i Treball

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT

www.invassat.es

secretaria.invassat@gva.es